

证券代码：830839

证券简称：万通液压

公告编号：2021-051

山东万通液压股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

山东万通液压股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司治理结构，健全激励约束机制，打造更有市场竞争力的薪酬考核体系，吸引、留住核心员工并激发其主人翁意识，以增强公司竞争力，促进公司持续稳步发展，同时实现员工个人价值的提升以及股东利益最大化。在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司制订了《山东万通液压股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》《北京证券交易所股票上市规则（试行）》《北京证券交易所上市公司持续监管指引第 3 号——股权激励和员工持股计划》和其他有关法律、行政法规、规范性文件，以及《公司章程》等有关规定制定本办法。

一、考核目的

加强公司股权激励计划执行的计划性，客观、公正评价员工的绩效和贡献，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

二、考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）将考核指标与激励对象的工作业绩、工作能力和工作态度相结合，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标。

三、考核范围

本办法适用于参与公司 2021 年限制性股票激励计划的所有激励对象。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内于公司或子公司任职并已与公司或子公

司签署劳动合同或聘用合同。

四、考核机构

1、公司董事会负责领导和组织本办法规定的各项考核工作，并负责对激励对象进行考核。

2、公司人力资源部在董事会的指导下实施具体的考核工作，负责相关数据的收集和整理，汇总考核结果；公司人力资源部、财务部、董事会办公室组成工作小组，对激励对象考核结果进行核实和确认。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核指标

本次股权激励首次授予及预留限制性股票的解锁考核年度均为 2022 年-2025 年四个会计年度，分四个考核期，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度解除限售条件之一。

解除限售期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个解锁期	2022 年	以 2021 年营业收入或净利润为基数，2022 年营业收入或净利润增长率不低于 30%
第二个解锁期	2023 年	以 2021 年营业收入或净利润为基数，2023 年营业收入或净利润增长率不低于 60%
第三个解锁期	2024 年	以 2021 年营业收入或净利润为基数，2024 年营业收入或净利润增长率不低于 80%
第四个解锁期	2025 年	以 2021 年营业收入或净利润为基数，2025 年营业收入或净利润增长率不低于 100%

说明：

1、上述“净利润”为公司经审计的合并报表净利润，指当年实现的经审计后利润总额减去所得税后的金额，但剔除本次及其他激励计划股份支付费用影响的数值为计算依据。

2、上述业绩指标不构成公司对投资者的业绩预测和承诺。

若公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

（二）个人层面绩效考核指标

激励对象的个人层面绩效考核从工作业绩、工作能力和工作态度三个方面进行。其中：

1、工作业绩考察激励对象经分解后的年度工作目标完成情况，从定性、定量两个方面予以描述。该项得分占总体考核评分的 80%；

2、工作能力从“专业知识及技能”、“执行力”、“创新超越”、“沟通协调”、“学习提升”、“工作计划”等方面对激励对象进行评价，每个方面的能力根据不同部门、不同岗位和人员的不同职级而设置不同权重，以全面反映具体岗位和职级对员工工作能力的要求。该项得分占总体考核评分的 10%；

3、工作态度主要考察激励对象对公司的企业文化的认同程度和年度出勤情况，得分占总体考核评分的 10%。

根据年度考核评分，激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D、E 五个等级，分别对应解除限售系数如下表：

考核结果	合格			不合格	
评分等级	A (优秀)	B (优良)	C (较好)	D (一般)	E (差)
个人解除限售比例	100%			0%	

在公司层面业绩考核要求达成的前提下，激励对象个人当年实际可解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的限制性股票数量×个人解除限售比例。

激励对象根据考核结果按照本计划规定的比例办理获授的限制性股票解除限售；当年不得解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

2、考核次数本激励计划的考核年度为 2022-2025 年四个会计年度，每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在董事会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告，经工作小组核实、确认后上交董事会。公司董事会负责考核结果的审核。

八、解除限售

董事会根据绩效考核报告，确定被激励对象是否符合解除限售条件及其当年实际解除限售的限制性股票数量。绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

九、考核结果管理

（一）考核结果反馈与应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，公司人力资源部应当在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内与公司人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会提出申诉，董事会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果和等级。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，董事会办公室需保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、考核结果作为保密资料归档保存，保存期 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，由董事会办公室统一销毁。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

(二) 本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

山东万通液压股份有限公司

董事会

2021年11月22日